

2015年9月9日
イオンスーパーセンター株式会社

ダイバーシティ経営を推進し多様な人材が活躍できる企業を目指します イオンスーパーセンター(株)の「障がい者雇用テレワーク制度」が 「平成27年度障害者雇用職場改善好事例募集」優秀賞を受賞

イオンスーパーセンター株式会社(本社:岩手県盛岡市、代表取締役社長 東尾 啓央 以下、当社)のダイバーシティ推進に関する取り組み「障がい者雇用テレワーク制度」が、厚生労働省及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う「平成27年度障害者雇用職場改善好事例募集」において、優秀賞[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長賞]を受賞しました。

同機構の主催する「障害者雇用職場改善好事例募集」は、障がい者雇用において雇用管理、雇用環境等を改善・工夫し、様々な取り組みを行っている事業所の中から、他の事業所のモデルとなる好事例を広く周知するものです。障がい者の雇用促進と職域の拡大及び職場定着の促進を図るとともに、障がい者雇用に関する理解の向上に資することを目的としています。

当社は、2014年より「ダイバーシティ推進」を会社方針の一つに据え、多様な人材活躍により地域の一員として社会に貢献する企業市民として、障がい者の方、育児や介護勤務者、性的マイノリティーの方などさまざまな価値観を持つ方々にとって「働きやすい、働き甲斐のある」職場の構築に努めています。本年4月より、障がい者の方々のさらなる雇用促進と、心身の負担を軽減と作業の効率化を目的として、テレワーク(在宅勤務)制度を導入しました。支援機構の活用など社内外と連携することで、精神障がい者及び発達障がい者の方々の雇用可能性を広げたことが評価され、この度の受賞となりました。

イオンは「お客さまを原点に平和を追求し、人間を尊重し、地域社会に貢献する」という基本理念のもと、人権を尊重し、国籍・人種・性別・学歴・宗教・心身に障がいのあることなどを理由とした差別を一切行わず、多様な人材が活躍できる企業を目指してきました。

今後も、グループを挙げてダイバーシティの推進を一層加速し、多様な人材である従業員が働きやすい職場づくりを推進します。

イオンは、ダイバーシティがうみだす「従業員・家族」「お客さま」「会社」の満足を“**ダイ満足**”と表し、右のシンボルマークを掲げ、グループを挙げてダイバーシティ経営の実現に向けて取り組んでいます。



【イオンスーパーセンター(株)の「障がい者雇用テレワーク勤務制度」について】

イオンスーパーセンター(株)は多様な人材が活躍できる企業づくりを目指しています。本年4月に、テレワーク制度として「在宅勤務(自宅での勤務)」と「モバイルワーク(出張先などでのモバイルパソコンを使っての勤務)」の2つの新しい働き方を全社で導入しました。その取り組みを進める中で、現在、4名の障がい者の方々が「在宅勤務」を選択し、電卓を使用した集計作業やパソコンの入力作業等、店舗や本社の業務の一部を自宅で行っています。

障がいの特性上、接客やコミュニケーションが困難で、店舗や本社での勤務が難しい方も、テレワーク勤務によるパソコンを使った業務など、各自の得意なスキルを活かし活躍しています。また自宅で個人のペースで業務に集中できるため、店舗内に比べ作業効率が上回るという自社調査結果が出ています。

当社はテレワークを通じて、障がい者の方々の「業務創生」と、自宅などの慣れた環境で個人のペースで働けることから離職率が低下し、安定的な継続勤務を実現する「しくみ」の構築の実現を目指しています。

【コミュニケーション面での支援体制】



※当社での本社従業員と、障がいを持ちテレワーク勤務を行っている従業員との研修の様子

当社は、「障がい者雇用テレワークの制度」を導入するにあたり、コミュニケーション面における支援体制も併せて構築しています。

一つめに、対面や電話などのコミュニケーションを負担に感じる方もおられることから、原則、出勤確認と上司への業務報告は主にパソコンのメールを使用しています。

二つめに、毎月1回、障がい者の方々と本社人事教育部の担当者による業務指導及び短時間の直接面談を実施することで、電話やメールだけでは行き届かない細かなコミュニケーションを行っています。

また当社は、障がいをお持ちの方に向けて事業所内訓練や就職活動のサポートも行っているグループ企業であるアビリティーズジャスコ(株)と業務委託契約を締結しています。本社人事担当者による月1回の面談に加えて、障がい者雇用におけるリスク対応の専門知識を持ったアビリティーズジャスコ(株)の支援員が、毎週1回面談を実施し、「業務内容」「健康状態」「懸案事項」等の情報を随時共有しています。

メールなどのITツールと、直接的なコミュニケーションを併用することにより、障がい者の方の負担軽減となり安定的な継続勤務につながっています。

【今後の取り組みについて】

当社は、テレワーク制度が、東日本大震災の被災地における障がい者の方々の就職問題解決の一助となる可能性があると考えています。今後、障がい者の方にとどまらず、育児や介護により毎日通勤することが難しい方々への導入も検討し雇用の創出へ取り組むほか、さらに制度の拡充を進め、通勤時間を短縮し自宅で効率的に働きたいと考える店長職の従業員への導入を検討します。